

УДК: 331.08

Булохова Татьяна Александровна
Кандидат экономических наук, доцент
Иркутский государственный университет путей сообщения
Bulohova_ta@irgups.ru
Танева Валентина Викторовна
Магистрант
Иркутский государственный университет путей сообщения
Экономика транспортного комплекса
taneva.valentinka@yandex.ru

РАЗЪЯСНИТЕЛЬНАЯ РАБОТА КАК ИНСТРУМЕНТ ПОВЫШЕНИЯ МОТИВАЦИИ ПЕРСОНАЛА

EXPLANATORY WORK AS A TOOL TO INCREASE STAFF MOTIVATION

Аннотация. Организация и нормирование труда являются важнейшей частью организации производства. От ее уровня во многом зависит эффективность использования трудовых ресурсов. На предприятиях функции и задачи по организации и нормированию труда возложены на инженеров по нормированию труда, которые должны иметь соответствующие знания не только в экономике, но и в технологии производства, трудовом праве и других управленческих вопросах [10]. В статье обсуждается роль инженера по нормированию труда в управлении человеческими ресурсами на предприятиях железнодорожного транспорта. Подчеркивается важность квалифицированных кадров в данной профессиональной области для эффективного функционирования предприятия посредством проведения грамотной разъяснительной работы.

Ключевые слова: подготовка специалистов, оплата труда, мотивация персонала, нормирование труда, разъяснительная работа.

Abstract. Organization and regulation of labor are the most important part of the organization of production. The efficiency of using labor resources largely depends on its level. At enterprises, the functions and tasks of organizing and regulating labor are assigned to labor regulation engineers, who must have the appropriate knowledge not only in economics, but also in production technology, labor law and other management issues [10]. The article discusses the role of a labor regulation engineer in human resource management at railway transport enterprises. The importance of qualified personnel in this professional field for the effective functioning of the enterprise through competent explanatory work is emphasized.

Keywords: training of specialists, remuneration, personnel motivation, labor regulation, explanatory work.

Введение

В современных условиях железнодорожный транспорт играет ключевую роль в экономике страны. Эффективное управление человеческими ресурсами и нормирование труда являются важными аспектами, влияющие на производительность труда и качество работы [2, 7, 8].

Вопросы организации труда, управление трудовыми ресурсами и мотивации персонала остаются одними из самых важных вопросов в любой отрасли. Именно

инженеры по организации и нормированию труда внедряют новые формы оплаты и мотивации труда, стоят на страже соблюдения трудового законодательства, определяют нормативную численность, разъясняют работникам вопросы организации и оплаты труда, коллективного договора Компании. Именно от этих специалистов по труду, от их чуткости и внимательного отношения к людям, от их честности и преданности делу, от их личного примера, увлеченности и приверженности делу во многих случаях зависят поддержание и повышение имиджа Компании в трудовых коллективах [10]. Сегодня во многом благодаря труду инженеров по организации и нормированию труда ОАО «РЖД» обеспечивает статус социально ориентированной Компании [1-2].

Методология исследования

Подготовка квалифицированных специалистов в области нормирования и оплаты труда, а также управления человеческими ресурсами, является основой успешной работы предприятия, и становится все более актуальной. Специалисты эффективно используют инструменты управления, анализируют и оптимизируют рабочие процессы, а это требует комплексного подхода, включающего в себя как теоретическую, так и практическую подготовку, использование новых технологий и постоянное обновление знаний в соответствии современными требованиями [5, 9].

Актуальность разъяснительной работы

Проведение разъяснительной работы в трудовых коллективах инженером по организации и нормированию труда включает в себя комплекс мер, нацеленных на изучение, информирование и установление контакта между работником и работодателем, повышение уровня информированности об условиях материальной и нематериальной мотивации. Чем больше информации о целях и задачах, тем выше мотивация работников, что способствует улучшению показателей работы предприятия.

Основные направления разъяснительной работы инженера по организации и нормированию труда на предприятии:

1. систематически организует и проводит рабочие собрания, технические занятия в трудовых коллективах предприятия, на которых доводится информация о новых методах работы. Это позволяет чувствовать себя уверенно и компетентно, что непосредственно влияет на мотивацию;
2. создает доступный и понятный материал в виде презентаций, буклетов, брошюр, что способствует улучшению усвоению информации, при этом мысли сотрудников становятся более ясными, что побуждает их проявлять самостоятельную инициативу;
3. организывает индивидуальные встречи с работниками предприятия, где помогает выявить проблемы на рабочем месте или в коллективе. Индивидуальные беседы, консультации и поддержка повышают доверие работника к руководству, делая их более мотивированными;
4. организывает сбор мнений, предложений от работников предприятия, что позволяет каждому почувствовать свою значимость и вовлеченность в процесс работы предприятия. Участие в принятии решений создает положительный климат внутри коллективов и предприятия в целом;
5. улучшение осведомленности работников о том, что определяет уровень оплаты их труда, как рассчитывается размер поощрений (премий, надбавок и т. п.); сотрудники должны хорошо знать принципы начисления заработной платы, т. е. за что именно им платят в данной организации;

6. регулярно информирует работников об основных финансовых показателях работы организации за прошедший период (месяц, квартал, полугодие, год) для лучшего понимания связи собственной заработной платы и эффективности работы организации;

7. выходит в рабочие коллективы с предложениями по внедрению и применению альтернативных режимов работы для работников предприятия с учетом эффективного обеспечения технологических процессов.

Результаты исследования

Согласно проведенных исследований [9]:

- Поощрение работников – повышает работоспособность на 89% случаев;
- Наказание работников – улучшает работу всего в 11% случаев;
- Угрозы – на 99% игнорируются работниками.

Благодаря разъяснительной работы, которую проводит инженер по организации и нормированию труда, в коллективах создается атмосфера прозрачности и доверия, что непосредственно является высокой мотивацией для работников предприятия. Когда работники предприятия понимают, что их действия влияют непосредственно на успех всего предприятия, то, как следствие они становятся более заинтересованными в результатах своей работы.

Обсуждение результатов

Повышая производительность труда, бизнес в основном придерживается двух курсов – техническое перевооружение и совершенствование системы управления трудовыми ресурсами. Инженер по организации и нормированию труда, решая задачи повышения эффективности, не просто отстаивают свои аспекты, но и думают быстрее, смотрят шире в отличие от инженерного блока предприятий. При разработке ряда предложений в сфере улучшения использования трудовых ресурсов не ограничивают себя рамками Компании, смотрят на задачи в масштабах Холдинга и отрасли, дорог, предприятия – перенимая передовой опыт.

Техническое перевооружение и необходимость фундаментальной модификации бизнес-процессов поднимает работу инженеров по организации и нормированию труда компании на качественно новый уровень. Кому, как не трудовикам, при анализе производственных и организационно-управленческих процессов задумываться о технологиях, которые используются в компании, переосмысливать их с точки зрения эффективности и целесообразности, и выдвигать предложения по части оптимизации. Использовать программное обеспечение для анализа данных и мониторинга производительности труда.

Чтобы обеспечить точность и достоверность расчётов норм труда и при этом оптимизировать свой собственный потенциал, инженер по организации и нормированию труда совершенствуются в методах организации труда, и ищет новые инструменты их применения.

С целью повышения эффективности управления трудовыми ресурсами, выполнения задач по обеспечению единства реализации политики ОАО «РЖД» и в границах ВСЖД в области организации, оплаты и нормирования труда и уровня эффективности трудовой деятельности специалистов филиалов ОАО "РЖД", в чьи компетенции входят вопросы организации, нормирования, и оплаты труда проводятся корпоративные профессиональные конкурсы, курсы повышения квалификации, чемпионаты профессионалов, школы передового опыта, слеты, семинары, круглые столы. Все это направленно на повышение уровня профессиональных знаний и навыков, обмена передовым опытом, информированию об актуальных направлениях развития в

области управления трудовыми ресурсами, выработки решений по задачам и вовлечения вновь назначенных сотрудников в развитие личностных качеств и корпоративных компетенций инженеров по организации и нормированию труда [6].

Инженер по организации и нормированию труда должен обладать, на наш взгляд, следующими личностными качествами для проведения разъяснительной работы [10].

Эмпатия - умение понимать потребности и чувства работников, поддерживать их и мотивировать. Эмпатия помогает создавать дружественные отношения в коллективе и повышать эффективность работы, а также нивелировать конфликты;

Коммуникабельность – умение эффективно общаться с работниками, руководителями и всеми участниками рабочего процесса, вдохновлять их, а также слушать и слышать;

Адаптивность - умение быстро адаптироваться к новым условиям и ситуациям, гибко реагировать на вызовы и проблемы;

Лидерство - уметь вдохновлять и мотивировать работников на достижение общих целей.

Заключение

Роль инженера по организации и нормированию труда в повышении мотивации персонала трудно переоценить. Эффективная разъяснительная работа позволяет не только непрерывно улучшать производственные процессы, но и сформировать мотивированную заинтересованную команду на предприятии, способную предлагать и внедрять новые идеи для повышения эффективности и результативности работы предприятия.

БИБЛИОГРАФИЧЕСКИЙ СПИСОК

1. Боровиков, А. А. Передовые технологии в работе на Восточно-Сибирской железной дороге и в подготовке обучающихся Иркутского государственного Университета путей сообщения / А. А. Боровиков, В. Э. Каутц // Человеческий потенциал ресурсного региона - проблемы развития: сборник научных трудов, Иркутск, 20 октября 2023 года. – Иркутск: Иркутский научный центр СО РАН, 2023. – С. 26-30. – EDN VLOAJW.
2. Боровиков, А. А. Подготовка специалистов по труду для предприятий железнодорожного транспорта / А. А. Боровиков, М. В. Вихорева, В. Э. Каутц // Трансформация транспорта и образования : Труды Всероссийской научно-практической конференции КрИЖТ ИрГУПС, посвященной 130-летию транспортного образованию в Сибири, Красноярск, 17–19 октября 2024 года. – Красноярск: Иркутский государственный университет путей сообщения, 2024. – С. 190-193. – EDN ONLPHS.
3. Булохова, Т. А. Использование принципа Парето при оценке норм труда и разработке предложений по формированию стратегии оплаты труда работников / Т. А. Булохова, Л. Г. Соколова // Управленческий учет. – 2024. – № 9. – С. 205-211. – EDN CAVVFF;
4. Булохова, Т. А. Эффективное использования трудового потенциала как инструмента роста производительности труда / Т. А. Булохова, В. Э. Каутц // Финансовые аспекты структурных преобразований экономики. – 2024. – № 10. – С. 256-261. – EDN OSCIQDM.
5. Козлов, Ю. Д. О требованиях, предъявляемых к работнику, осуществляющему работы по нормированию научного труда / Ю. Д. Козлов, А. Н.

Дробот // Актуальные вопросы информатизации Федеральной службы исполнения наказаний : Сборник материалов IV круглого стола, посвященного 100-летию со дня рождения Владимира Савельевича Харичева. – Тверь : Федеральное казенное учреждение "Научно-исследовательский институт информационных технологий Федеральной службы исполнения наказаний", 2022. – С. 271-276. – EDN EYLXES.

6. Куликов Д. В. Мотивация рабочего персонала ОАО "РЖД" // Устойчивое развитие России - 2023: Сборник статей IV Всероссийской научно-практической конференции, Петрозаводск, 21 декабря 2023 года. Петрозаводск: Международный центр научного партнерства "Новая Наука" (ИП Ивановская И.И.), 2023. С. 259-264;

7. Повышение мотивации и удержание персонала на предприятиях транспортной отрасли Тарасова Т.М., Иванчина О.В., Тарасова О.В. Вестник СамГУПС. 2024. № 3 (65). С. 30-36;

8. Соколова, Л. Г. Роль корпоративной социальной ответственности в выполнении национальных проектов и повышении уровня жизни населения в регионах РФ / Л. Г. Соколова, М. В. Вихорева // Инновационная экономика и общество. – 2025. – № 1(47). – С. 36-46. – EDN HGBIFO.

9. Социально-экономические механизмы на транспорте: к 50-летию Иркутского государственного университета путей сообщения, 90-летию Департамента организации, оплаты и мотивации труда ОАО "РЖД" (ЦЗТ) и 120-летию Дорпрофжел: монография / Е. Л. Андреянова, Н. А. Анисимова, Н. А. Афанасьева [и др.]; под редакцией М. В. Вихоревой; рецензенты: Н. М. Сысоева, Н. Б. Грошева; КРИЖТ ИрГУПС. - Красноярск : КРИЖТ ИрГУПС, 2025. - 235 с.;

10. Специалисты с универсальными знаниями // gudok.ru/newspaper/?ID=1450227.